Deutscher Bundestag **Drucksache 16/5898**
16. Wahlperiode 04. 07. 2007

Antrag

der Abgeordneten Krista Sager, Irmingard Schewe-Gerigk, Kai Gehring, Priska Hinz (Herborn), Grietje Bettin, Ekin Deligöz, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Mehr Qualität und Exzellenz durch mehr Chancengerechtigkeit und Gender-Perspektiven in Wissenschaft und Forschung

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Noch nie verfügten hierzulande so viele Frauen über so hohe Bildungsabschlüsse wie heute. Diese überaus positive und erfreuliche Entwicklung ist Ergebnis jahrzehntelanger erfolgreicher Gleichstellungspolitik. Trotz des hohen akademischen Ausbildungsniveaus von Frauen besteht im deutschen Forschungs- und Wissenschaftssystem jedoch eine Reihe diskriminierender Strukturen und auch diskriminierender Verhaltensweisen und Vorurteile fort: Das Geschlechterverhältnis der Studierenden und die Karrierechancen von Frauen sind fachbezogen sehr unterschiedlich. Die Frauenanteile bei den Professuren und in den wissenschaftlichen und forschenden Leitungspositionen im inner- wie außeruniversitären Wissenschaftsbereich sind im internationalen Vergleich erschreckend gering. Daneben führen strukturelle und kulturelle Hindernisse dazu, dass zu viele Nachwuchswissenschaftlerinnen dem Wissenschaftsbereich beim Durchlaufen der akademischen Qualifikationsstufen verloren gehen.

Vor allem an der Schwelle zur Promotion und noch stärker zur Habilitation scheiden Nachwuchswissenschaftlerinnen aus dem Wissenschaftssystem aus. Dies gilt insbesondere für Disziplinen mit einem hohen Anteil von Studentinnen wie die geisteswissenschaftlichen Fächer. Hier sinkt der Frauenanteil mit steigender Qualifikations- und Karrierestufe überproportional stark. Insgesamt weisen Studien nach, dass Männer nach wie vor stärker gefördert werden, Frauen mehr leisten müssen, um in ihrer Kompetenz anerkannt zu werden, und Karriereverläufe von intransparenten und informellen Faktoren geprägt sind, die oft Frauen benachteiligen. Dies hat gesamtgesellschaftlich, insbesondere für den Arbeitsmarkt, aber auch für die Wissenschaft und ihr Innovationspotenzial selbst, negative Folgen. Gut ausgebildete Frauen wirken nicht in dem Maße am wissenschaftlichen Erkenntnis- und Innovationsprozess mit, wie es möglich und angemessen wäre. Ihr Kreativitäts-, Ideen- und Innovationspotenzial geht dem deutschen Wissenschafts- und Forschungsbetrieb verloren.

Deutlich unterrepräsentiert sind darüber hinaus Gender-Aspekte als Gegenstand von Wissenschaft und Forschung. Dies hat zur Folge, dass der darin liegende qualitative Erkenntnisgewinn viel zu wenig erkannt und als Innovationspotenzial genutzt wird. Die Reflexion über die Kategorie Geschlecht bildet einen zentralen Schlüssel für das Verständnis unterschiedlicher Bereiche der Sozial-, Geistes- und Naturwissenschaften. Gender-Forschung ist deshalb innovativ,

weil über ihre Fragen und Analysemethoden differenzierte Antworten und neue Problemlösungen erlangt werden können. Ihre Ergebnisse liefern wissenschaftliche Erkenntnisse, die bei medizinischen Diagnose- und Therapieverfahren, Produkt- und Dienstleistungsinnovationen oder der Bewertung des Einflusses kultureller Diskurse auf gesellschaftliches Handeln berücksichtigt werden können. Forschung ohne Gender-Perspektive ist defizitär, weil sie blind gegenüber vielfältigen und unterschiedlichen Lebenssituationen und -dimensionen ist.

Verstärkt weisen in letzter Zeit insbesondere die Wissenschafts- und Forschungsorganisationen auf die negativen Folgen hin, die die Geschlechterdiskriminierung für die Leistungsfähigkeit und die Reputation des deutschen Wissenschaftssystems hat. Schlechte Karrierechancen von Frauen haben dem deutschen Wissenschaftsbetrieb negative Kritiken eingebracht, nicht nur von internationalen Gutachterinnen und Gutachtern im Rahmen der Exzellenzinitiative. Auch auf europäischer Ebene gerät das deutsche Wissenschafts- und Forschungssystem ins Hintertreffen bei der geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien und Entscheidungspanels. Angesichts des demografischen Wandels, der Entwicklung zur Wissensgesellschaft und der zunehmenden internationalen Konkurrenz um qualifiziertes akademisches Personal bedeutet die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen für Wissenschaft und Forschung eine inakzeptable Verschwendung von geistigen Ressourcen. Die Wissenschaftsorganisationen mahnen daher mehr Verbindlichkeit gleichstellungspolitischer Zielsetzungen an, um die internationale Wettbewerbsfähigkeit unseres Wissenschafts- und Forschungssystems zu sichern. Dabei wird auch die Einführung einer Frauenquote in Wissenschaft und Forschung debattiert. So griff der damalige DFG-Präsident Ernst-Ludwig Winnacker in seinem Jahresbericht 2006 diese Forderung auf. Der Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, Ernst Theodor Rietschel, bekräftigte dies auf der im April 2007 im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft durchgeführten Konferenz „Gender in der Forschung – Innovation durch Chancengleichheit“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

In der Tat liegt der unzulängliche Erfolg bisheriger gleichstellungspolitischer Maßnahmen an der mangelnden Verbindlichkeit der qualitativen und quantitativen Zielvorgaben, die schlicht nicht akzeptiert und implementiert werden. Seit Mitte der 1980er Jahre führen Bund und Länder zahlreiche Programme und Einzelmaßnahmen durch mit dem Ziel, der Unterrepräsentanz von Frauen in Schlüsselfunktionen der Forschung und Wissenschaft entgegenzuwirken. Ein positives Beispiel und erfolgreiches Instrument zur Frauenförderung war die 2002 unter der rot-grünen Bundesregierung eingeführte Juniorprofessur. Die empirischen Befunde des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE) zeigen ebenso wie die Daten des Statistischen Bundesamts, dass die Juniorprofessur akademische Karrierewege junger Frauen wenigstens in einigen Bundesländern beförderte. Der Frauenanteil rangiert bei der Juniorprofessur 2005 insgesamt mit 29 Prozent über dem Anteil bei den Habilitierten von 23 Prozent. Noch deutlicher liegt er über den Anteilen für andere Professuren (z. B. C4/W3: 10 Prozent). Dies gilt auch für Fächergruppen, die wie die Natur- und Ingenieurwissenschaften traditionell stark männerdominiert sind. Verlässlichkeit und Planbarkeit, wie es akademische Laufbahnen über Juniorprofessuren oder auch den hierzulande allerdings noch nicht etablierten Tenure-Track bieten, scheinen bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben besonders für Frauen, ebenso aber auch für Männer, attraktiv zu sein.

Generell gilt: Gleichstellungspolitische Vorgaben sind bislang viel zu wenig an überprüfbare Zielmarken geknüpft, die über positive Anreizmechanismen und finanzielle Steuerungselemente befördert werden und deren Nichteinhaltung negative Sanktionsmaßnahmen nach sich zieht. Bis zur Erreichung eines gleichberechtigten Anteils von Frauen auf allen Hierarchiestufen sollte das so genannte Kaskadenmodell die Grundlage für quantitative Zielvorgaben sein. Nach dem

Kaskadenmodell soll der Frauenanteil einer Beschäftigungsgruppe den aktuellen Frauenanteil der darunter liegenden Qualifikationsstufe erreichen. Darüber hinaus mangelt es an der Verstetigung durchaus positiv wirkender Einzelmaßnahmen. Nach der Föderalismusreform kommt hinzu, dass Bund-Länder-Programme wie das Hochschulwissenschaftsprogramm „Chancengleichheit“ nur unter erschwerten Bedingungen aufgelegt werden könnten und nicht mehr fortgesetzt werden. Gleichstellungspolitische Maßnahmen gehören damit weitgehend in den Zuständigkeitsbereich der Länder bzw. in die Autonomie der einzelnen Hochschulen. Daten darüber, welche Länder bislang in welcher Form Nachfolgeprogramme für mehr Chancengerechtigkeit aufgelegt haben, liegen der Bundesregierung laut Antwort auf eine Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 16/5181) nicht vor.

Wir begrüßen Initiativen wie die Offensive für Chancengleichheit, im November 2006 von den deutschen Wissenschaftsorganisationen unterzeichnet, oder die Empfehlungen zur Verwirklichung von Chancengleichheit im Hochschulbereich, welche die Hochschulrektorenkonferenz – ebenfalls im November 2006 – verabschiedete. Noch fehlen auch dort weitgehend belastbare und quantifizierbare Zielvorgaben. Doch wird eine Reihe von Instrumenten vorgeschlagen, die eine verbindliche Steigerung der Repräsentanz von Frauen auf allen Hierarchieebenen des Wissenschaftssystems zum Ziel haben. Den Leitungen der Hochschulen bzw. Forschungseinrichtungen wird ferner nahegelegt, gleichstellungsorientierte Personalpolitik als ihre genuine Steuerungsaufgabe zu begreifen, die es nach dem Top-down-Prinzip durchzusetzen gilt. Mit Hilfe gleichstellungsorientierter Konzepte und Programme sollen außerdem strukturelle Hemmnisse im Wissenschafts- und Forschungsbetrieb abgebaut werden. Die Politik sollte diese Anliegen der Wissenschaft selbst dringend unterstützen.

Um den Anteil der Frauen in sämtlichen Qualifikations- und Karrierestufen in Forschung und Wissenschaft nachweislich zu steigern, ist der Bund gefordert, seine Forschungs- und Institutionsförderung an verbindliche Gleichstellungskriterien zu knüpfen. Die Erreichung der gleichstellungspolitischen Ziele muss dabei über positive Anreize und verbindliche Kennzahlen gesteuert werden, deren Nichteinhaltung zu Sanktionen führt. Für mehr Chancengerechtigkeit und Nachwuchsförderung bedarf es außerdem einer Modernisierung der tradierten Wissenschafts- und Arbeitskultur. Immer noch besteht ein Leitbild des männlichen Wissenschaftlers, der sich weitgehend frei von familiären und sozialen Verpflichtungen einzelkämpferisch einzig auf seine Wissenschaft konzentriert. Dieses heroisierte Berufsbild wirkt insbesondere auf Frauen, aber auch auf junge Männer, die eine akademische Laufbahn anstreben, abschreckend. Inzwischen verstehen es Unternehmen mitunter sehr viel besser, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern familiengerechte Strukturen zu bieten. Damit universitäre und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen im nationalen und internationalen Wettbewerb um qualifiziertes Personal bestehen können, müssen sie dem wissenschaftlichen Nachwuchs attraktivere Arbeitsbedingungen bieten, als dies bislang der Fall ist. Dazu gehört u. a. eine familiengerechte Ausgestaltung wissenschaftlicher Arbeitsbedingungen.

Wissenschafts- und Forschungspolitik muss bessere Rahmenbedingungen dafür schaffen, dass sich deutlich mehr Frauen am wissenschaftlichen Erkenntnisprozess beteiligen. Um mehr Qualität und Exzellenz zu erreichen, muss sie ferner darauf hinwirken, dass mehr Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Methoden der Gender-Forschung die Fragen stellen, die uns gesellschaftlich wichtige Erkenntnisse über die soziale Dimension von Geschlecht eröffnen.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. seine Forschungs- und Institutionenförderung grundsätzlich an verbindliche Gleichstellungskriterien zu knüpfen. Diese müssen sowohl über finanzielle

Anreizmechanismen als auch über verbindliche Kennzahlen funktionieren und bei Nichteinhaltung der Vorgaben zu negativen Sanktionen führen. Ziel muss eine gleichstellungsorientierte Personalpolitik und die nachweisliche Steigerung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal auf allen Hierarchieebenen sein. Eine Grundlage für verbindliche Zielvereinbarungen, deren Nichteinhaltung zu Negativsanktionen führen muss, bietet das Kaskadenmodell. Entsprechend dem Kaskadenmodell muss solange, bis eine gleichberechtigte Vertretung von Männern und Frauen auf allen Hierarchieebenen umgesetzt ist, auf der jeweils nächst höheren Führungsebene ein jeweils so hoher Frauenanteil erreicht werden, wie auf der vorangehenden Ebene beschäftigt ist. Dabei muss auch angestrebt werden, dass der Anteil jeden Geschlechts auf Entscheidungsebenen und in Evaluationsgremien von Forschungseinrichtungen und Hochschulen mindestens 40 Prozent erreicht;

2. sich dafür einzusetzen, dass sowohl innerhalb von Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen als auch bei Fördermaßnahmen der Länder das Kaskadenmodell umgesetzt wird;
3. in Zusammenarbeit mit den Ländern eine Strategie zu entwickeln, welche erfolgreiche Fördermaßnahmen, die aus dem Ende 2006 ausgelaufenen Bund-Länder-Hochschulwissenschaftsprogramm „Chancengleichheit“ etabliert wurden, in den Ländern fortsetzt und verstetigt;
4. in Zusammenarbeit mit den Ländern darauf hinzuwirken, dass die Zugangsbarrieren für Frauen in Fächergruppen mit signifikant geringem Frauenanteil abgebaut werden. Dazu gehört eine Modernisierung der Berufsbilder, Qualifikationsprofile und Studieninhalte im Bereich Technik und Naturwissenschaften. Voraussetzung dafür ist auch, dass in Bildungseinrichtungen sowohl die Methodik des naturwissenschaftlichen Unterrichts als auch die Berufsorientierung verbessert werden, damit das Interesse von Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Fragestellungen früher geweckt und gefördert wird;
5. in Zusammenarbeit mit den Ländern darauf hinzuwirken, die Aufstiegsmöglichkeiten für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs in den Geisteswissenschaften, die für Frauen in steigenden Qualifikations- und Karrierestufen extrem hohe Verlustraten aufweisen, nachhaltig zu verbessern;
6. das Nachwuchsgruppenprogramm in der sozialökonomischen Forschung neu auszuschreiben und dabei die im Vorgängerprogramm gleichstellungspolitisch besonders wirksamen Aspekte – wie z. B. lange Förderzeiträume (fünf Jahre) – zu übernehmen. Zugleich sollte dieses Programm auf seine Tauglichkeit als Best-practice-Beispiel für weitere Nachwuchsprogramme in anderen Bereichen überprüft werden;
7. in Zusammenarbeit mit den Ländern darauf hinzuwirken, das erfolgreiche Programm der Juniorprofessur mit neuen Mitteln fortzusetzen und die Schaffung von Tenure-Track-Stellen zu befördern. Die Nachwuchsförderung durch die Juniorprofessur führte durch frühere wissenschaftlicher Eigenständigkeit und einen klareren Berufsweg zur deutlichen Steigerung des Anteils von Frauen, die nach der Promotion in der Wissenschaft blieben;
8. bei der Schaffung von 200 zusätzlichen Professorinnenstellen, wie sie die Bundesregierung als vorgezogene Professuren plant, zu gewährleisten, dass diese Professuren langfristig eingerichtet werden;
9. bei der Neuauflage der Exzellenzinitiative die Förderkriterien konsequent an verbindliche Gleichstellungsmaßgaben zu knüpfen. Dabei werden künftig nur solche Hochschulen berücksichtigt, die über gleichstellungsorientierte Konzepte zur Erhöhung des Wissenschaftlerinnenanteils, zur Organisationskultur im Sinne der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung von Gender-Kompetenz in Forschung und Lehre verfügen;

10. bei den Verhandlungen um den Hochschulpakt 2020 im Bereich der Kapazitätserhöhungen sicherzustellen, dass es zu einer nachweislichen Steigerung des Frauenanteils nicht nur auf den unteren Qualifikationsniveaus kommt. Der Hochschulpakt muss an verbindliche und überprüfbare gleichstellungspolitische Zielsetzungen geknüpft werden;
11. sicherzustellen, dass nach Auslaufen des Abkommens der Bund-Länder-Kommission (BLK) und der Rahmenvereinbarung Forschungsförderung Ende 2007 die durch die BLK erhobenen Daten über „Frauen in Führungspositionen in der Wissenschaft“ fortgeschrieben werden. Künftig sollten die Daten zusätzlich nach Herkunft und Alter differenziert werden. Damit wird gewährleistet, dass ein wichtiges Evaluations- und Kontroll-Instrument des Erfolgs gleichstellungspolitischer Ziele auch im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erhalten bleibt;
12. bei dem Evaluationsbericht zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Analyse- und Empfehlungsteil einen deutlichen Schwerpunkt auf Situation und Handlungsbedarf hinsichtlich des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unter Berücksichtigung fachspezifisch unterschiedlicher Erfordernisse zu setzen;
13. bei der in der Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (Drucksache 16/5181) angekündigten „Nationalen Qualifizierungsinitiative“ ebenso einen deutlichen Schwerpunkt auf Situation und Handlungsbedarf hinsichtlich des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses unter Berücksichtigung fachspezifisch unterschiedlicher Erfordernisse zu setzen;
14. darauf hinzuwirken, dass im für Herbst 2007 anvisierten Bericht zur Umsetzung des Pakts für Forschung und Innovation der Stand der Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen evaluiert und kritisch bewertet wird. Die Schlussfolgerungen aus dem Bericht müssen zum Ausgangspunkt des weiteren Controllings im Rahmen des Monitoring-Verfahrens genommen werden;
15. zusammen mit den Ländern eine Strategie zu entwickeln, um die Unterrepräsentanz deutscher Wissenschaftlerinnen und Forscherinnen in wissenschaftlichen Kommissionen und Entscheidungspanels auf europäischer Ebene zu überwinden;
16. die Begabtenförderwerke ebenso wie die Nachwuchsförderprogramme der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und der wissenschaftlichen Organisationen dazu anzuhalten, den Anteil der geförderten Studentinnen und Promovendinnen nachhaltig zu steigern und damit das bei der Mehrheit der Förderwerke unausgewogene Geschlechterverhältnis auszugleichen. Ferner muss bei allen Begutachtungs- und Auswahlverfahren auf die ausgewogene Präsenz von Männern und Frauen und auf Gender-Kompetenz geachtet werden, um Vorurteile gegenüber Themen und Personen zu verhindern;
17. zur Unterstützung der dringend erforderlichen Modernisierung von wissenschaftlichen Berufsbildern und Arbeitsbedingungen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen eine Imagekampagne durchzuführen mit dem Ziel, deutlich mehr Frauen für wissenschaftliche Karrieren, insbesondere auch in männerdominierten Disziplinen, zu gewinnen;
18. gemeinsam mit Ländern und Kommunen für familiengerechte Arbeitsbedingungen an Hochschulen zu sorgen. Dazu gehören u. a. eine familienorientierte Zeitpolitik, ein deutlicher Ausbau der Betreuungs- und Serviceangebote, eine kinderfreundliche Infrastruktur auf dem Campus und die Möglichkeit einer familiengerechten Arbeits- und Karriereplanung;

19. nach der Reform des Erziehungs- zum Elterngeld die notwendigen Anpassungen beim BAföG vorzunehmen, um studierenden Eltern die Vereinbarkeit von Familie und Studium zu erleichtern. Studierende Eltern mit BAföG-Bezug sollten für jedes Kind einen nicht rückzahlbaren Kinderzuschlag erhalten;
20. im Rahmen ihrer Forschungsföderung Gender-Forschung deutlich stärker zu unterstützen und zu implementieren. Dazu gehört z. B., Gender-Forschung im Rahmen der High-Tech-Strategie zu befördern;
21. bei der Vergabe bundesfinanzierter Forschungsmittel zu gewährleisten, dass genderrelevante Perspektiven systematisch in den Forschungsprozess integriert werden;
22. genderrelevante Perspektiven der Forschung in der zweiten Säule des Hochschulpakts zu berücksichtigen. Unter den von der DFG bewilligten Forschungsvorhaben sollten anteilsmäßig jene Projekte den Vollkostenzuschlag bevorzugt erhalten, die Gender als Forschungsgegenstand einbeziehen;
23. Genderaspekte und -forschungsmethoden quantitativ sehr viel stärker und systematischer in die Ressortforschung zu implementieren;
24. die Beteiligung von Frauen an Existenzgründungen aus der Wissenschaft und an der Anmeldung und Verwertung von Patenten nachhaltig zu steigern. Dazu sollte in den entsprechenden Förderinstrumenten des Bundes, wie auch in den gemeinsam mit den Ländern getragenen, eine besondere Unterstützung für Ausgründungen und Patentverwertungen durch Frauen gewährt werden.

Berlin, den 4. Juli 2007

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Trotz mancher Einzelerfolge steigt der Anteil von Frauen in Wissenschaft und Forschung in Deutschland nach wie vor nur langsam. Der Verlust weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wirkt sich ebenso wie die Marginalisierung von Gender-Perspektiven in der Forschung als gravierendes Innovations- und Exzellenzhemmnis aus. Die Diskrepanz zwischen dem hohen akademischen Ausbildungsniveau von Frauen einerseits und deren niedriger Beteiligung am wissenschaftlichen Erkenntnis- und Innovationsprozess andererseits ist ein eklatantes Gerechtigkeits- und Effizienzdefizit.

Zwar überwiegt im Bereich der Hochschulzugangsberechtigung inzwischen der Anteil junger Frauen den Anteil junger Männer: 2004 verfügten 40,6 Prozent der 25- bis unter 30-jährigen Frauen über die Hochschulreife gegenüber 37,8 Prozent der gleichaltrigen Männer. Mit diesen hohen Abiturquoten haben Frauen einen gleichberechtigten Zugang zur Hochschulbildung. Dies schlägt sich auch in einer gesteigerten Akademikerinnenquote nieder: Die Hälfte der Hochschulabsolvierenden sind Frauen. 105 553 Frauen, also 50,8 Prozent sämtlicher Erstabsolventinnen und -absolventen, beendeten 2005 ihr Studium mit einem akademischen Abschluss. Doch in den höheren wissenschaftlichen Qualifikationsstufen sinkt der Frauenanteil fachübergreifend deutlich ab und ist im internationalen Vergleich unterdurchschnittlich.

Je höher der akademische Grad, desto weniger Frauen gibt es. So lag z. B. der Frauenanteil an den Promotionen 2005 bei 39,6 Prozent; der Anteil an den Habilitationen betrug im selben Jahr 23 Prozent und unter den Professuren waren Frauen mit nur noch 14,3 Prozent vertreten. Lediglich 9,7 Prozent der C4-Professuren waren weiblich besetzt. Die Unterrepräsentanz von Frauen besteht ebenso in den außeruniversitären Forschungseinrichtungen und den Wissenschaftsorganisationen. Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal, in Führungsfunktionen sowie in Kommissionen und Gutachtergremien liegt dort im Vergleich zu ihrem Anteil an entsprechenden Positionen an Hochschulen sogar noch niedriger. Die Spitzenpositionen sind weitgehend geschlechtshomogen, Frauen bleiben die Ausnahme. Am wenigsten Frauen finden sich in der industriellen Forschung: Variierend nach Wirtschaftszweigen sind sie hier mit durchschnittlich 12 Prozent vertreten.

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede lassen sich zudem bei der Studienfachwahl und den Karrierebedingungen innerhalb der Fächergruppen feststellen. Die Sprach- und Kulturwissenschaften wiesen im Wintersemester 2004/5 mit 69,8 Prozent einen überproportional hohen Studentinnenanteil auf. Demgegenüber wurden Mathematik- und Naturwissenschaften mit 63,7 Prozent und ingenieurwissenschaftliche Disziplinen mit 79,1 Prozent überwiegend von Männern nachgefragt. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie in der Humanmedizin waren die Geschlechterverhältnisse hingegen vergleichsweise ausgeglichen. Hohe Studentinnenanteile innerhalb eines Faches sind jedoch noch kein Ausweis für günstige Karrierebedingungen. Im Gegenteil sinkt der Frauenanteil dort mit steigender Qualifikations- und Karrierestufe stark ab. Fächergruppen mit niedrigem Studentinnenanteil wie die Ingenieurswissenschaften hingegen weisen besonders hohe Zugangsbarrieren für Frauen am Beginn des Studiums auf, bieten im weiteren Verlauf jedoch relativ gute Aufstiegschancen. Die niedrigen Studentinnenquoten in den natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern setzen sich allerdings fort in geringen Absolventinnenquoten dieser Fächer und haben zur Konsequenz, dass Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Berufen mit akademischen Qualifikationsvoraussetzungen nur wenig vertreten sind.

Eine selbstkritische Reflexion in den Organisationen über diskriminierende Strukturen und Mechanismen des Wissenschaftssystems hat bislang viel zu wenig stattgefunden. Die Einsicht in diskriminierendes Handeln scheint versperrt durch ein wissenschaftliches Selbstverständnis, das auf dem Mythos rein objektiver Leistungsbewertung und der Abwesenheit von Vorurteilen basiert. Dabei besteht für den Wissenschaftsbetrieb vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Konkurrenzsituation mit anderen gesellschaftlichen Bereichen um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dringender Handlungsbedarf. An den Hochschulen werden bis 2020 aufgrund des Generationenwechsels umfängliche Neubesetzungen von Professuren erforderlich werden. Im Bereich der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Fächer droht perspektivisch ein eklatanter Mangel an Nachwuchswissenschaftlerinnen. Um die Absolventinnenzahlen über das Studierendenhoch der kommenden Jahre hinaus zu steigern, müssen jetzt die bildungs- und hochschulpolitischen Weichenstellungen vorgenommen werden. Ohne zügiges Handeln werden wir auch das Ziel des Europäischen Rats vom März 2001 in Stockholm verfehlen, die Absolvierendenquote der Natur- und Ingenieurwissenschaften bis 2010 um 15 Prozent zu steigern und das unausgewogene Geschlechterverhältnis der Studierenden auszugleichen. Angesichts der Altersstruktur des Wissenschaftspersonals an den Hochschulen, aber auch mit Blick auf die Entwicklung der Studierendenzahlen, bleibt lediglich ein schmales Zeitfenster für die wirksame Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Dies gilt es umgehend und nachdrücklich als window of opportunity zu nutzen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333